

ANALISIS YURIDIS TERHADAP KETENTUAN MASA ISTIRAHAT MELAHIRKAN DAN MENYUSUI BAGI PEKERJA PEREMPUAN DI INDONESIA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

Oleh :

Yudhitiya Dyah Sukmadewi, S.H.,M.H
Universitas Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji mengenai ketentuan masa istirahat melahirkan dan menyusui bagi Pekerja perempuan yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Pada dasarnya perempuan Pekerja melaksanakan perannya sebagai Ibu, sehingga hak-haknya juga harus difasilitasi termasuk dalam hal ini mengenai hak melahirkan dan hak menyusui anak, oleh karena itu Pemerintah harus mengakomodasi hak tersebut dengan layak. Adapun metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif dengan spesifikasi penelitian deskriptif analitis. Instrumen yuridis yang digunakan yaitu Undang-undang Ketenagakerjaan dilengkapi dengan Peraturan Perundang-undangan yang relevan, sedangkan aspek normatifnya dikaitkan dengan bahan-bahan kepustakaan yang berkaitan dengan penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan data sekunder sebagai data pustaka dan metode analisa data menggunakan data kualitatif dengan pengambilan kesimpulan dengan metode deduktif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketentuan cuti melahirkan dan menyusui anak bagi Pekerja perempuan di Indonesia belum diakomodasi secara layak oleh Pemerintah, sehingga perlu dilakukan upaya revisi terhadap regulasi tersebut.

Kata Kunci : Pekerja, Melahirkan, Menyusui

ABSTRACT

This study was conducted to examine the rules concerning the period of maternity leave and breastfeeding for women Workers set forth in Labor Law. Basically, women Workers carry out its role as a mother, so that their rights must also be facilitated, including in this case the right to give birth and breastfeed children's rights, and therefore the government must accommodate the rights of those with feasible. The method used in this research is normative with descriptive analytical research specifications. Juridical instruments used are equipped with the Labour Law Regulations related of legislation law, while the normative aspect associated with the materials related to the research literature. Methods of data collection using secondary data as reference data and data analysis method using qualitative data with the conclusion reached by the method of deductive thinking. The results of this study indicate that the provision of maternity leave and breastfeeding women Child Workers in Indonesia were not supported properly by the Government, so necessary to the revision of these regulations.

Keywords : Worker , childbirth , breastfeeding

A. PENDAHULUAN

Seorang perempuan pada dasarnya menjalankan peran dalam keluarga sebagai

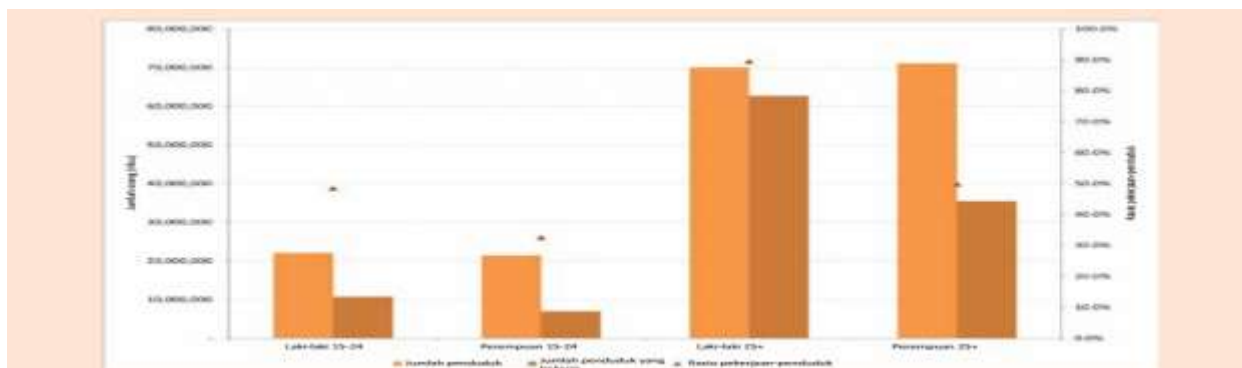
Istri sekaligus sebagai Ibu bagi anak-anaknya. Dewasa ini, perempuan tidak sekedar menjalankan peran dasar tersebut,

melainkan juga mengembangkan dirinya sebagai seorang Pekerja. Adapun mayoritas alasan seorang perempuan bekerja yaitu untuk membantu perekonomian keluarga, mandiri secara finansial maupun keinginan pribadi untuk mengembangkan diri melalui bekerja. Namun disisi lain, banyak pula perempuan yang sudah berpendidikan akademik hingga Perguruan Tinggi lebih memilih mengurus rumah tangga dan tidak bekerja. Pada era emansipasi seperti sekarang ini, perempuan memiliki kedudukan yang sama dengan laki-laki, terutama dalam hal profesi. perempuan dapat melakukan pekerjaan yang ringan hingga pekerjaan yang berat, seperti bekerja menjadi Sopir, Buruh, Petani, Pedagang, Dokter, Satpam, Guru, Pegawai Negeri, Pengacara, Pegawai Swasta, Pilot maupun profesi lainnya. Bahkan di Indonesia, perempuan menduduki jabatan-jabatan penting dalam pemerintahan, seperti Menteri, Duta Besar, Anggota Dewan, Jaksa, Hakim, Polisi hingga menjadi Presiden. Anggapan bahwa Perempuan harus selalu dirumah dan tidak bekerja saat ini sudah terbantahkan, karena pada

dasarnya perempuan selain menjalankan perannya dalam keluarga sebagai seorang ibu dan seorang istri, perempuan juga memiliki cita-cita yang tinggi dan ingin sukses dalam berkarir. Globalisasi membawa pengaruh besar terutama terhadap kesetaraan *gender*, sehingga di era yang serba *modern* ini, perempuan juga dapat berpartisipasi dalam beragam profesi baik skala nasional maupun skala internasional.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik tahun 2015 mengenai prosentase perempuan bekerja di Indonesia menunjukkan bahwa perempuan bekerja mayoritas dimulai pada usia 15 tahun. Pada usia 15-24 tahun, prosentase perempuan bekerja hanya sebesar 10% lebih sedikit jika dibandingkan dengan perempuan bekerja pada usia 25 tahun keatas yang mencapai 45%. Artinya, pada usia 25 tahun keatas perempuan memutuskan untuk bekerja setelah menyelesaikan pendidikannya, dan pada usia 25 tahun keatas mayoritas perempuan bekerja sudah menikah. Data tersebut dapat dilihat berdasarkan gambar berikut:

Gambar 1.1
Rasio Pekerjaan-Penduduk Menurut Gender dan Usia Bulan Februari 2015



Sumber : Pasar Tenaga Kerja Indonesia, Badan Pusat Statistik Jakarta Februari 2015

Jika mayoritas perempuan bekerja sudah menikah, maka perempuan bekerja juga melahirkan dan menyusui anaknya. Perempuan bekerja yang sedang melahirkan dan menyusui anaknya, otomatis tidak dapat menjalankan pekerjaannya sampai dengan waktu tertentu, sehingga harus diberikan hak-hak khusus selama masa melahirkan dan menyusui. Tentunya, hak tersebut harus diakomodasi oleh Pemerintah melalui regulasi yang memadai agar seorang perempuan tetap memiliki pekerjaan namun dengan tidak meninggalkan kodratnya sebagai seorang ibu.

Regulasi mengenai ketentuan cuti melahirkan dan menyusui bagi perempuan pekerja di Indonesia saat ini masih jauh dari kata layak. Pada pelaksanaannya di lapangan juga masih banyak yang bertentangan dengan regulasi ketenagakerjaan yang diatur oleh Pemerintah. Artinya, banyak perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan, namun tidak dibarengi dengan fasilitas hak-hak cuti sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan. Akibatnya, banyak perempuan di Indonesia yang semula bekerja, kemudian setelah menikah dan memiliki anak lebih memilih keluar dari pekerjaannya karena tidak diberikan hak cuti secara memadai. Terlebih lagi jika perempuan-perempuan tersebut pada dasarnya memiliki pendidikan tinggi dan keahlian di bidang tertentu, yang dapat memberikan kontribusi bagi keluarganya dan berpotensi memajukan perekonomian Negara, justru berhenti bekerja karena tidak diberikan kesempatan untuk mendapatkan hak melahirkan dan menyusui anaknya.

Undang-undang Ketenagakerjaan yang berlaku saat ini perlu dilakukan pengkajian lebih lanjut, khususnya mengenai hak cuti melahirkan dan menyusui anak. Terlebih lagi saat ini Pemerintah sedang menggalakkan program ASI Eksklusif, sehingga perlu dijadikan salah satu pertimbangan untuk mengkaji ulang regulasi ketenagakerjaan. Faktor pemenuhan hak-hak pekerjaan tentu sangat mempengaruhi produktivitas Pekerja, sehingga diharapkan Pemerintah mampu memfasilitasi dengan regulasi yang memadai bagi pekerja sekaligus melakukan pengawasan yang maksimal dalam penerapannya di lapangan. Sebagai bahan perbandingan, di Negara-negara lain sudah memberikan ketentuan cuti melahirkan dan menyusui bagi pekerja perempuan secara memadai. Hal ini sangat jauh berbeda dengan ketentuan regulasi di Indonesia yang masih memberikan jangka waktu yang sangat minim untuk cuti melahirkan dan menyusui. Sudah saatnya Pemerintah memberikan perhatian khusus bagi Pekerja perempuan dengan memberikan keistimewaan hak cuti melahirkan dan menyusui yang lebih memadai melalui revisi undang-undang ketenagakerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, Penulis merumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana ketentuan masa istirahat melahirkan dan menyusui bagi Pekerja perempuan di Indonesia berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?

2. Bagaimana solusi untuk merevisi UU Ketenagakerjaan mengenai ketentuan pemberian hak istirahat melahirkan dan menyusui bagi Pekerja perempuan di Indonesia ?

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah tersebut diatas, adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui ketentuan masa istirahat melahirkan dan menyusui bagi Pekerja perempuan di Indonesia berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui solusi dalam merevisi UU Ketenagakerjaan mengenai ketentuan pemberian hak istirahat melahirkan dan menyusui bagi Pekerja perempuan di Indonesia

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Tinjauan Mengenai Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Ada beberapa tujuan dilaksanakannya pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Berdasarkan tujuan tersebut, maka perlu dibentuk suatu hukum untuk mengatur sekaligus mengakomodasi hal-hal yang berkaitan dengan sektor ketenagakerjaan di

Indonesia, sehingga pemerintah membentuk suatu regulasi yang bersifat imperatif (*dwingend recht* / hukum memaksa) yang disebut hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan dibuat dengan tujuan untuk mencapai keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan bagi pemberi kerja dan pekerja. Dengan adanya hukum ketenagakerjaan, pekerja juga dapat terlindungi hak-haknya, karena dimungkinkan pemberi kerja dapat bertindak sewenang-wenang dengan kekuasaannya. Bagaimanapun juga dalam hal ini kedudukan pekerja adalah sebagai pihak yang lemah. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia saat ini didasarkan pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). UU tersebut bersifat *lex generalis*, artinya ketentuan tersebut berlaku bagi pekerja pada umumnya, disamping terdapat UU yang mengatur profesi pekerja secara khusus, seperti UU Aparatur Sipil Negara dan UU BUMN. Selain itu, Indonesia juga tunduk pada ketentuan hukum internasional mengenai ketenagakerjaan yang diatur dalam ILO (*International Labour Organization*).

Dalam UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja, sehingga UU tersebut tidak mengatur ketentuan selama bekerja saja, melainkan secara komprehensif. Hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja dapat terjadi karena disepakatinya perjanjian kerja. Hubungan kerja tersebut memuat unsur pekerjaan,

upah dan perintah. Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dengan demikian, kedua belah pihak wajib melaksanakan ketentuan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama, khususnya dalam pemenuhan hak dan kewajiban. Secara umum, objek perlindungan tenaga kerja dalam UU Ketenagakerjaan meliputi perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja, perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, anak dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja, termasuk perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja.

Dalam UU Ketenagakerjaan, terdapat beberapa subjek yang diatur dalam UU tersebut, meliputi Pekerja; Pemberi kerja yang meliputi orang perseorangan, pengusaha maupun badan usaha berupa perusahaan dan badan-badan lainnya yang mempekerjakan pekerja dengan membayar imbalan; Tenaga kerja asing; serikat pekerja; lembaga kerjasama bipatrit,

lembaga kerjasama tripatrit, dan pemerintah yang dalam hal ini adalah Menteri pada Kementerian Ketenagakerjaan. Dengan demikian, ruang lingkup UU ketenagakerjaan mencakup keseluruhan unsur, yaitu unsur pekerja itu sendiri, unsur pemberi kerja dan pemerintah. Secara keseluruhan, UU Ketenagakerjaan terdiri XVI Bab dan 193 Pasal yang mengatur berbagai hal dalam hubungan ketenagakerjaan.

2. Tinjauan Mengenai Ketentuan Kerja Bagi Pekerja Perempuan

Pada dasarnya, setiap Pekerja memiliki hak dan kewajiban yang sama dalam melaksanakan pekerjaannya, namun bagi Pekerja perempuan, terdapat beberapa ketentuan khusus dalam Undang-Undang yang memberikan hak-hak tertentu selama bekerja. Ketentuan khusus tersebut diberikan terkait peran perempuan sebagai seorang Ibu yang melahirkan dan menyusui anaknya. Dalam UU Ketenagakerjaan, setiap Pekerja berhak menerima perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan yang diatur dalam Bab X mulai Pasal 67 hingga Pasal 101.. Ketentuan tersebut dapat dilihat berdasarkan tabel berikut :

Tabel 1.1

Hak Pekerja			
Waktu Kerja	Istirahat&Cuti Kerja	Keselamatan, Kesehatan dan Kesejahteraan Kerja	Pengupahan
7 jam / hari dan 40 jam / minggu untuk	Istirahat antar jam kerja	Hak perlindungan atas keselamatan	Upah minimum; upah kerja lembur; upah tidak

<p>6 hari kerja dalam seminggu</p> <p>8 jam / 1 hari dan 40 jam / 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu</p> <p>Waktu kerja lembur maksimal 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu</p>	<p>Istirahat mingguan</p> <p>Cuti tahunan minimal</p> <p>Istirahat panjang</p> <p>Kesempatan pekerja untuk menjalankan ibadah pada saat jam bekerja</p> <p>Tidak wajib bekerja pada hari libur resmi</p>	<p>dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai harkat, martabat dan nilai agama</p> <p>Pekerja dan keluarganya berhak atas jaminan sosial tenaga kerja</p> <p>Pemberian fasilitas kesejahteraan</p> <p>Pembentukan koperasi untuk peningkatan kesejahteraan</p>	<p>masuk kerja karena berhalangan; upah tidak masuk kerja karena kegiatan lain diluar pekerjaannya; upah karena menjalankan waktu istirahat kerja; upah untuk pembayaran pesangon; Upah untuk perhitungan pajak penghasilan</p> <p>Upah dibayar meskipun pekerja tidak bekerja karena alasan sakit; menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anak, istri melahirkan dan keguguran, suami/istri/abak/menantu/orang tua/mertua/anggota dalam satu rumah meninggal; sedang menjalankan ibadah dan menjalankan kewajiban terhadap agama; pekerja bersedia melakukan pekerjaan namun pengusaha tidak mempekerjakan; melaksanakan hak istirahat; melaksanakan tugas serikat pekerja; melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan</p> <p>Pembayaran denda dalam pekerja lalai dalam bekerja atau pemberi kerja sengaja terlambat memberikan upah</p>
<p>Pengecualian Pekerja Perempuan:</p> <p>Pekerja berumur kurang dari 18th dan pekerja hamil</p>	<p>Pengecualian pekerja perempuan :</p> <p>Tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid</p>		<p>Pengecualian pekerja perempuan :</p> <p>Mendapat upah meskipun tidak bekerja karena sakit pada masa haid hari</p>

dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00-07.00 Fasilitasi pangan bergizi dan penjaminan keamanan apabila pekerja perempuan bekerja antara pukul 23.00-07.00 Fasilitasi angkutan antar jemput yang dipekerjakan antara pukul 23.00-05.00	karena sakit Hak istirahat sebelum melahirkan 1,5 bulan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan Hak istirahat 1,5 bulan apabila mengalami keguguran Kesempatan menyusui anak selama waktu kerja		pertama dan kedua Mendapat upah meskipun istirahat melahirkan atau keguguran
--	--	--	---

Sumber : data diolah Peneliti berdasarkan UU Ketenagakerjaan

Berdasarkan tabel diatas, terdapat beberapa hak yang hanya berlaku bagi Pekerja perempuan. Dalam hal ini, Undang-Undang memberikan ketentuan khusus dalam menjalankan pekerjaannya. Disisi lain, kewajiban dan hak pekerja kembali lagi pada perjanjian kerja, sehingga sebelum terjadi kesepakatan hubungan kerja, maka Pekerja harus teliti dan berhati-hati dalam menyetujui setiap hak dan kewajibannya selama bekerja, dan jangan sampai Pekerja menyepakati ketentuan yang merugikan bagi pekerja. Ketika perjanjian kerja tersebut sudah disepakati, maka berlaku asas *pacta sunt servanda* yaitu perjanjian berlaku sebagai Undang-Undang yang mengikat bagi para pihak, sehingga kedua belah pihak wajib melaksanakan isi perjanjian kerja, kecuali terdapat ketentuan yang bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pengaturan mengenai Pekerja perempuan di Indonesia, tidak hanya didasarkan atas UU Ketenagakerjaan saja,

namun terdapat beberapa Peraturan Perundang-undangan dan Konvensi Internasional yang terkait dengan Pekerja Perempuan, meliputi UUD NKRI Tahun 1945, UU No.39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, UU No.36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan, UU No.35 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas UU No.23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak, PP No.33 Tahun 2012 Tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif, Konvensi ILO No.100 Tahun 1951 yang diratifikasi melalui UU No.80 Tahun 1957 Tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No.100 Mengenai Pengupahan Bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya, Konvensi ILO No.111 Tahun 1958 yang diratifikasi melalui UU No.21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, Konvensi ILO No.29 Tahun 1930 yang diratifikasi melalui UU No.19 Tahun 1999 Tentang Pegesahan Konvensi ILO Mengenai Penghapusan

Kerja Paksa, dan Konvensi ILO No.183 Tahun 2000 Tentang Perlindungan Maternitas, meskipun sampai saat ini, konvensi tentang perlindungan maternitas tersebut belum diratifikasi oleh Indonesia.

C. METODE PENELITIAN

1. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif. Aspek yuridis dalam penelitian ini dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang meliputi UUD NKRI Tahun 1945, Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, UU No.36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan, UU No.39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, UU No.35 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas UU No.23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak, PP No.33 Tahun 2012 Tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif, Konvensi ILO No.183 Tahun 2000 Tentang Perlindungan Maternitas, dan peraturan perundang-undangan lain yang terkait. Aspek normatif pada penelitian ini didasarkan pada data sekunder yang relevan dengan penelitian meliputi bahan-bahan kepustakaan yang berkaitan dengan ilmu hukum perdata, khususnya mengenai hukum perdata bisnis.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi yang digunakan bersifat deskriptif analitis, yaitu dalam penulisan hukum ini memaparkan, melukiskan atau menggambarkan suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu UUD NKRI Tahun 1945, Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, UU No.36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan, UU No.39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia,

UU No.35 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas UU No.23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak, PP No.33 Tahun 2012 Tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif, Konvensi ILO No.183 Tahun 2000 Tentang Perlindungan Maternitas, dikaitkan dengan teori-teori hukum, asas-asas hukum dan praktek yang menyangkut objek masalah yang diteliti.

3. Metode Pengumpulan data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan data sekunder, namun pengkajiannya dilengkapi pula dengan data-data lapangan sebagai data pendukung. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan (*library research*) atau studi dokumentasi. Dalam penelitian ini, dokumen-dokumen yang dimaksud merupakan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan hak-hak pekerja wanita terkait masa melahirkan dan menyusui anak. Pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan, yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer terdiri dari bahan-bahan hukum dan peraturan hukum positif termasuk peraturan perundang-undangan, meliputi UUD NKRI Tahun 1945, Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, UU No.36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan, UU No.39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, UU No.35 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas UU No.23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak, PP No.33 Tahun 2012 Tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif, Konvensi ILO No.183 Tahun 2000 Tentang Perlindungan Maternitas dan Peraturan Perundang-undangan lain yang berkaitan.

Bahan hukum sekunder terdiri dari buku-buku karya para sarjana; jurnal ilmiah; hasil-hasil penelitian; hasil seminar atau kegiatan ilmiah lainnya yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas. Bahan Hukum tersier terdiri dari arsip-arsip; kamus-kamus; dan website yang relevan dengan pembahasan penelitian ini. Sedangkan data-data lapangan sebagai data pendukung diperoleh dari observasi, wawancara, maupun keterangan atau informasi dari narasumber yang relevan.

4. Metode Analisis Data

Proses analisis dalam penelitian ini akan dimulai dengan cara mengumpulkan semua data yang ada untuk selanjutnya dilakukan proses *editing* dan diinterpretasi untuk kemudian dianalisis. Analisis terhadap data dilakukan secara bertahap sehingga data yang kurang dapat diketahui dan dilengkapi dengan pengambilan data tambahan. Metode analisis data menggunakan analisis data kualitatif, yaitu proses analisis terhadap data kualitatif (data yang berbentuk uraian) yang telah diperoleh, untuk kemudian diseleksi dan disusun secara teratur dan dituangkan dalam bentuk tulisan untuk kemudian dianalisa dengan menggunakan berbagai ketentuan atau peraturan, teori-teori maupun pendapat ahli. Dalam penarikan kesimpulan, Penulis menggunakan metode berpikir deduktif.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Ketentuan Masa Cuti Melahirkan dan Menyusui Anak Bagi Pekerja Perempuan di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang

No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Berdasarkan UUD NKRI Tahun 1945 pada Pasal 27 ayat (2) dijelaskan bahwa tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Tiap Warga Negara berhak pula untuk memilih pekerjaan yang dikehendaki. Selanjutnya, pada Pasal 28 D ayat (2) dijelaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Makna adil menurut KBBI *online* didefinisikan sama berat, tidak berat sebelah atau tidak memihak, sedangkan kata layak didefinisikan sebagai wajar, pantas dan patut. Dengan demikian, dalam suatu hubungan pekerjaan, keadilan dapat bermakna memperlakukan Pekerja sesuai dengan hak-haknya. Hak-hak Pekerja tersebut juga harus diberikan secara pantas oleh Pemberi Kerja sesuai dengan kewajiban yang telah dilaksanakan. Pada dasarnya, antara Pekerja perempuan dan Pekerja laki-laki memiliki hak yang sama sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan, namun karena peran dan kodrat Perempuan sebagai seorang Ibu, maka terdapat hak khusus yang khusus berkaitan dengan perannya tersebut.

Pada Pasal 82 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan Dokter Kandungan atau Bidan. Ketentuan tersebut mengatur hak istirahat Pekerja perempuan secara terpisah dengan jangka

waktu yang sama. Disisi lain, UU Ketenagakerjaan membedakan makna istirahat dan cuti kerja. Menurut KBBI *Online* makna istirahat adalah “berhenti sebentar untuk melepas lelah” sedangkan kata cuti diartikan “meninggalkan pekerjaan beberapa waktu secara resmi untuk beristirahat”. Berdasarkan definisi tersebut, maka antara cuti dan istirahat memiliki makna yang berbeda. Berdasarkan analisa Peneliti, perbedaan tersebut terletak pada pertama, prosedurnya, dimana cuti membutuhkan prosedur/langkah-langkah tertentu secara resmi, sedangkan istirahat tidak perlu membutuhkan prosedur tertentu. Kedua terkait jangka waktu, cuti diberikan dalam jangka waktu tertentu yang lebih lama dibandingkan istirahat yang jangka waktunya hanya beberapa saat saja. Namun dalam UU Ketenagakerjaan istilah cuti hanya digunakan untuk cuti tahunan saja, sedangkan istilah istirahat digunakan untuk istirahat antar jam kerja, istirahat mingguan, istirahat panjang, istirahat melahirkan, istirahat keguguran kandungan dan istirahat untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agama. Adapun persamaan antara cuti dan istirahat adalah sama-sama hak yang wajib diterima oleh Pekerja.

Penulis mengkaji bahwa UU Ketenagakerjaan tidak tepat jika menggunakan istilah “istirahat” khususnya pada ketentuan “istirahat melahirkan” bagi Pekerja perempuan. Ketentuan tersebut lebih tepat jika menggunakan istilah “cuti melahirkan” karena cuti melahirkan membutuhkan prosedur tertentu salah satunya mengajukan surat permohonan dan wajib disetujui oleh pejabat yang berwenang dalam perusahaannya. Kemudian, cuti

melahirkan jangka waktunya tidak hanya sebentar antara 2 atau 3 hari saja, namun selama tiga bulan. Penggunaan istilah tersebut sangat penting untuk diperhatikan, mengingat makna istirahat dan cuti adalah berbeda, namun pada kenyataannya di lapangan, masyarakat awam menyamakan antara istilah cuti dan istirahat bekerja.

Selanjutnya, UU Ketenagakerjaan sudah tepat memisahkan antara istirahat sebelum melahirkan dan istirahat sesudah melahirkan, karena sebelum melahirkan membutuhkan beberapa persiapan baik persiapan jasmani maupun persiapan mental. Terlebih lagi, jika Pekerja yang bersangkutan mengalami kondisi-kondisi tertentu yang mengharuskan Pekerja beristirahat demi keselamatan Ibu dan anaknya. Persiapan sesudah melahirkan lebih penting lagi mengingat bayi sudah lahir dan membutuhkan perawatan serta kasih sayang yang intensif dari orang tuanya khususnya dari ibunya. Namun, Peneliti menganalisa bahwa jangka waktu yang sama selama masa istirahat sebelum dan sesudah melahirkan tidak tepat, karena jangka waktu sesudah melahirkan seharusnya lebih lama dibandingkan jangka waktu istirahat sebelum melahirkan, kecuali dalam kondisi-kondisi tertentu. Terlebih lagi, apabila persalinan dilakukan melalui operasi *caesar*, maka proses pemulihan *pasca* operasi lebih lama jika dibandingkan melahirkan secara normal.

Pada masa sebelum melahirkan, persiapan yang dilakukan meliputi persiapan mental dan fisik melalui senam hamil, cek kesehatan, istirahat dan asupan gizi yang cukup, persiapan perlengkapan bayi dan ibu setelah melahirkan, persiapan tempat

melahirkan, dan persiapan lainnya. Jangka waktu yang dibutuhkan untuk mempersiapkan kebutuhan tersebut tidak terlalu lama, kecuali kondisi tertentu seperti terjangkit penyakit yang mengharuskan pekerja perempuan *bedrest* untuk menjaga keselamatan ibu dan bayinya. Dengan demikian, jangka waktu istirahat sebelum melahirkan selama satu setengah bulan yang diatur UU Ketenagakerjaan sudah tepat. Disisi lain, setelah proses persalinan lebih banyak hal yang dibutuhkan untuk merawat bayi dan memulihkan kondisi ibu *pasca* melahirkan. Pertama, pemulihan secara fisik, karena setelah melahirkan ibu mengalami kelelahan sehingga membutuhkan istirahat yang cukup dan asupan gizi yang baik. Kemudian dibutuhkan pemulihan organ reproduksi setelah melahirkan, seperti pemulihan mengecilnya rahim selama 40 hari disertai kontraksi kuat, pemulihan fungsi organ vital, pemulihan bekas jahitan pada organ vital selama 2 minggu secara normal dan 1 bulan apabila secara *caesar*, dan ibu mengalami masa nifas (perdarahan sisa-sisa dari proses persalinan) yang terjadi selama 40 hari (secara normal) hingga 2-3 bulan (secara *caesar*), perubahan hormon yang mempengaruhi bentuk fisik tubuh disertai efek sampingnya, serta dimungkinkan terjadi penyakit *eclampsia* (kenaikan tekanan darah dan kelebihan protein urin) dengan peluang 50-60% saat hamil (*eclampsia gravidarum*), peluang 30%-35% saat proses persalinan berlangsung (*eclampsia parturientum*) dan peluang 10% setelah persalinan berakhir (*eclampsia*

pueperium) yang dapat menyebabkan koma hingga kematian.

Kedua, pemulihan mental *pasca* melahirkan, dilakukan untuk menghilangkan trauma *pasca* melahirkan dan mengurangi perubahan emosi akibat perubahan hormon. Apabila tidak dilakukan pemulihan mental, yang terjadi ibu mengalami depresi hebat, sehingga butuh ketenangan jiwa dan pikiran, serta dukungan fisik dan moril dari orang sekitar. Salah satu gangguan mental yang dapat terjadi pada ibu yang baru melahirkan adalah *baby blues syndrome* dan *postpartum depression*. Istilah *blues* mengacu pada makna "keadaan tertekan". Tanda-tanda gejala tersebut adalah ibu sering menangis tanpa sebab, merasa bersalah, merasa sedih yang mendalam, merasa tertekan, merasa tidak tertarik mengurus anak dan mudah marah. Menurut Dr.dr Irawati SpKj.,M.Epid. dari bagian psikiatri Universitas Indonesia, bahwa hampir 50-75% ibu di Indonesia *pasca* melahirkan mengalami *baby blues syndrome*. Beliau juga meneliti bahwa 25% dari 580 pasiennya yang merupakan ibu melahirkan mengalami sindroma ini. Namun, apabila tidak segera ditangani, sindroma ini dapat berlanjut lebih parah menjadi *postpartum depression* dengan jangka waktu lebih lama hingga bertahun-tahun. Gejalanya-pun lebih bahaya, seperti timbul keinginan untuk menyakiti diri sendiri, hilangnya gairah hidup dan timbul keinginan untuk membunuh anaknya sendiri.

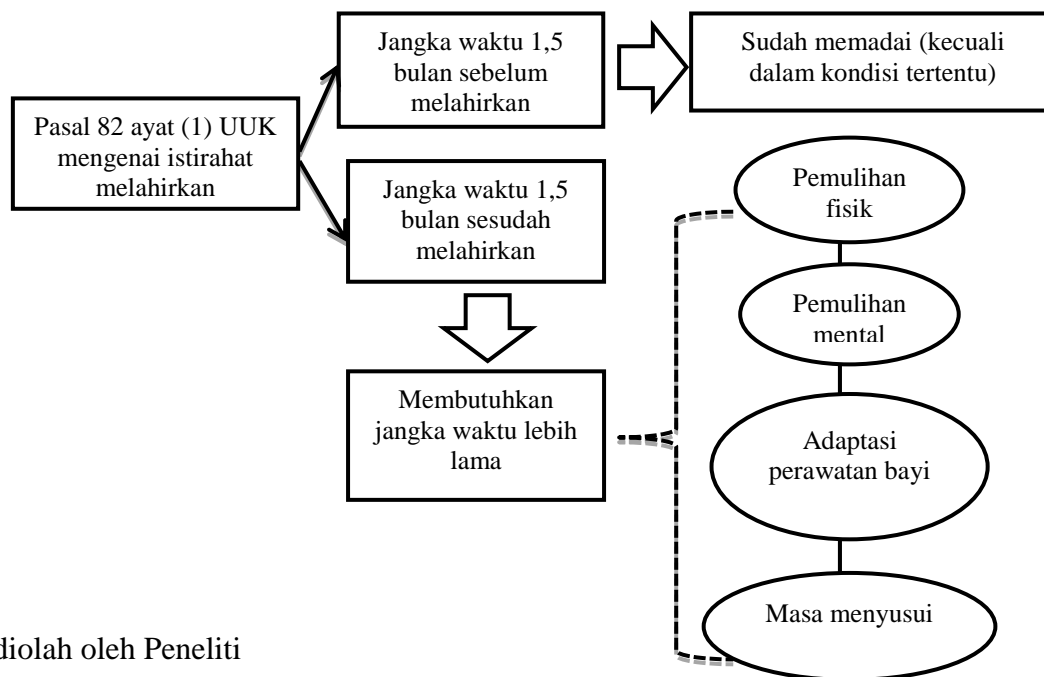
Ketiga, proses yang paling penting yaitu proses merawat dan mengurus anak yang baru lahir membutuhkan waktu dan adaptasi yang khusus. Bayi baru lahir tidak

langsung dapat menyesuaikan pola tidur pada umumnya, sehingga orang tua khususnya ibu sering begadang pada malam hari hingga subuh untuk menjaga anaknya. Kondisi yang demikian tidak memungkinkan Ibu untuk dapat fokus bekerja di kantor karena kurangnya waktu istirahat dan keharusan mengurus anak yang baru lahir karena membutuhkan kasih sayang yang intensif dari ibunya. Keempat, proses menyusui anak, terutama jika menyusui ASI, membutuhkan waktu yang

intensif pula karena bayi baru lahir hanya mengkonsumsi asupan ASI dari ibunya saja, sehingga dibutuhkan waktu yang relatif panjang selama masa menyusui. Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut, maka jangka waktu yang dibutuhkan *pasca* melahirkan relatif lebih lama, sehingga ketentuan istirahat sesudah melahirkan dalam UU Ketenagakerjaan harus dilakukan perubahan. Secara singkat, hasil pengkajian dapat dilihat berdasarkan bagan berikut ini :

Gambar 1.2

Hasil Pengkajian Ketentuan Masa Istirahat Melahirkan bagi Pekerja Perempuan dalam UU Ketenagakerjaan



Sumber : diolah oleh Peneliti

Ketentuan masa menyusui anak yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dijelaskan dalam Pasal 83, bahwa Pekerja perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Artinya, Pekerja perempuan diberikan jangka waktu tertentu untuk menyusui anaknya selama waktu kerja. UUK hanya mengatur

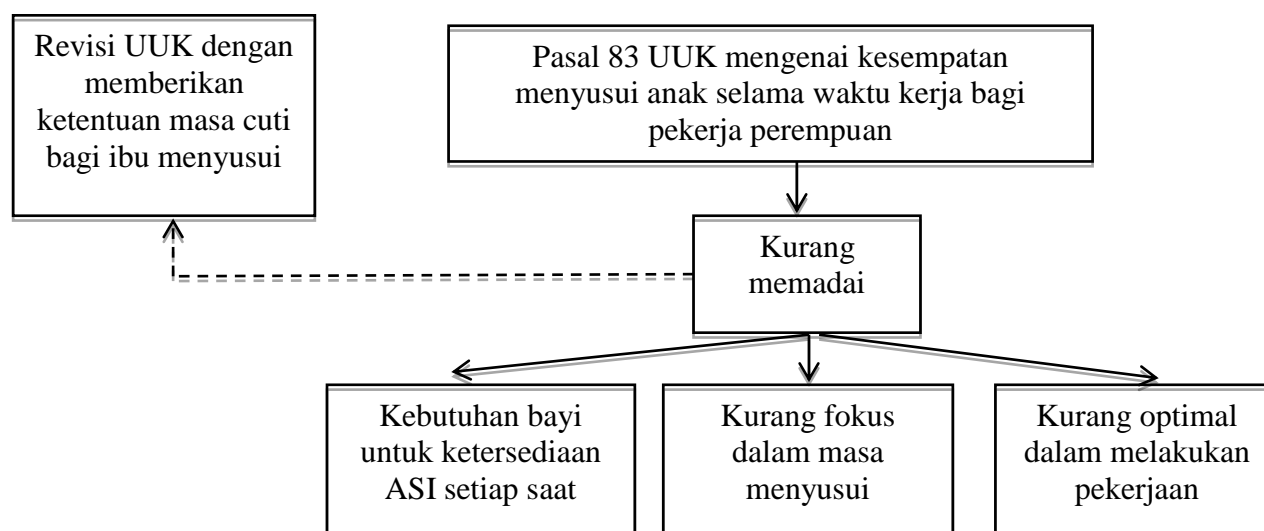
ketentuan menyusui anak pada Pasal 83 saja dan tidak ada pengaturan lebih lanjut mengenai jangka waktu secara khusus dan kesempatan untuk menyusui di rumah. Dengan demikian, Pembuat UU tidak memberikan masa istirahat atau masa cuti bagi pekerja perempuan yang sedang menyusui ASI bagi anaknya. Disisi lain, ASI merupakan makanan pokok utama bagi bayi sampai pada usia enam bulan, sehingga

ketersediaan ASI sangat penting dibutuhkan setiap saat. Mengingat pentingnya masa menyusui ASI sampai pada usia 6 bulan, maka harus ada ketentuan yang mengatur bahwa pekerja perempuan diberikan masa istirahat atau cuti menyusui dalam jangka waktu tertentu. Meskipun UU Ketenagakerjaan memperbolehkan pekerja perempuan menyusui anaknya selama waktu kerja, namun waktu tersebut dirasa kurang cukup, karena Pekerja perempuan harus

kembali untuk melaksanakan pekerjaannya, sehingga kurang fokus dalam bekerja sekaligus menyusui anaknya. Ikatan batin antara ibu dan anak salah satunya juga dapat terjalin selama masa menyusui khususnya sampai usia 6 bulan, oleh karena itu dalam UU Ketenagakerjaan harus ada ketentuan untuk memberikan waktu istirahat atau cuti bagi ibu menyusui. Secara singkat, hasil analisa Penulis dapat dilihat berdasarkan bagan dibawah ini :

Gambar 1.3

Hasil Pengkajian Ketentuan Masa Menyusui Anak bagi Pekerja Perempuan Berdasarkan UU Ketenagakerjaan



Sumber : diolah oleh Peneliti

2. Revisi Ketentuan Masa Istirahat Melahirkan dan Menyusui Anak bagi Pekerja Perempuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

Berdasarkan hasil observasi Peneliti pada Pekerja perempuan yang berdomisili di wilayah di Kelurahan Tembalang Kota Semarang, terdapat beberapa alasan untuk memutuskan tidak bekerja setelah menikah

dan melahirkan, yaitu waktu cuti melahirkan yang singkat, tidak adanya cuti selama masa menyusui, tidak ada kesempatan menyusui atau memerah ASI di tempat kerja, tidak adanya ruang laktasi di tempat kerja, tidak adanya tempat penitipan anak di tempat kerja, keinginan pribadi untuk mengurus anak secara penuh waktu, dan mengikuti domisili suami. Pada dasarnya, para pekerja tersebut masih ingin bekerja walaupun

sudah menikah dan melahirkan, namun 55% beralasan waktu cuti melahirkan yang singkat dan tidak adanya kesempatan menyusui dirumah menjadi alasan utama untuk tidak kembali bekerja setelah menikah dan melahirkan.

Seorang Ibu yang menjalankan perannya sekaligus sebagai pekerja perlu mendapatkan apresiasi dengan diberikannya hak-hak khusus seperti hak cuti melahirkan dan hak cuti menyusui anak, sedangkan ketentuan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan saat ini sudah tidak layak untuk mengakomodasi hak-hak perempuan pekerja terkait perannya sebagai seorang ibu, sehingga perlu dilakukan revisi atau pengkajian ulang terkait ketentuan tersebut. Berdasarkan beberapa pertimbangan yang telah dibahas sebelumnya, bahwa masa istirahat melahirkan yang diatur saat ini kurang memadai. Ketentuan masa istirahat sebelum melahirkan selama 1,5 bulan dari hari perkiraan lahir sudah memadai, namun jangka waktu cuti setelah melahirkan masih terlalu singkat jika hanya 1,5 bulan saja, mengingat banyak pertimbangan bagi ibu *pasca* melahirkan meliputi pemulihan fisik, pemulihan mental, adaptasi perawatan bayi dan masa menyusui yang tidak cukup dilakukan hanya dengan waktu 1,5 bulan saja.

Menurut dr.Jack Newman,FRCP, Dokter spesialis anak sekaligus pakar laktasi internasional asal Kanada sebagaimana dikutip dari laman *mommiesdaily.com* menyatakan bahwa cuti melahirkan yang diatur pemerintah Indonesia selama 3 bulan adalah terlalu singkat karena ibu menyusui sangat sulit memberikan ASI secara maksimal dengan waktu cuti yang sangat sempit. Selanjutnya, sebagai bahan perbandingan, ada beberapa Negara yang sudah menerapkan waktu cuti melahirkan lebih dari 3 bulan , meliputi :

Tabel 1.2

Daftar Negara-negara di Dunia dengan Masa Cuti Melahirkan bagi Pekerja Perempuan

NEGARA	MASA CUTI DAN GAJI
Swedia	16 bulan (480 hari) dengan menerima gaji sebesar 80%
Inggris	52 minggu dengan menerima gaji sebesar 90%
Denmark	52 minggu dengan menerima gaji sebesar 100%
Jerman	12-14 bulan dengan menerima gaji sebesar 65%
Italia	6 bulan dengan menerima gaji sebesar 80%
Kanada	52 minggu dengan menerima gaji sebesar 55%

Sumber : diolah Peneliti melalui berbagai sumber

Berdasarkan data tersebut diatas, menunjukkan bahwa pada dasarnya, *pasca* melahirkan membutuhkan waktu istirahat yang lebih lama, utamanya karena faktor menyusui anak. Dijelaskan pula dalam Konvensi ILO No.183 Tahun 2000 Tentang Maternitas, pada Pasal 4 ayat (1) menyatakan bahwa perempuan pekerja diberikan hak cuti melahirkan tidak kurang dari 14 minggu. Artinya, konvensi tersebut merekomendasikan cuti melahirkan tidak boleh kurang dari 14 minggu.

Badan Kesehatan Dunia (WHO) merekomendasikan bayi mendapat ASI eksklusif selama enam bulan, karena ASI merupakan makanan pokok bayi pada enam bulan pertama yang memiliki kandungan gizi tinggi dan sangat bermanfaat bagi kesehatan dan perkembangan bayi. Saat ini pemerintah Indonesia melalui Kementerian Kesehatan juga menggalakkan program ASI eksklusif , yaitu wajib menyusui bayi ASI selama enam bulan tanpa diberikan minuman dan makanan pendamping

apapun. Adapun beberapa peraturan perundang-undangan yang mendukung program ASI eksklusif di Indonesia, antara lain;

Tabel 1.3

Peraturan Perundang-undangan Terkait Hak Anak

Peraturan Perundang-undangan	Pasal yang mengatur
UU No.36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan	Pasal 128 ayat (1) setiap bayi berhak mendapatkan air susu ibu eksklusif sejak dilahirkan selama 6 bulan Pasal 129 ayat (1) pemerintah bertanggung jawab menetapkan kebijakan dalam rangka menjamin hak bayi untuk mendapatkan air susu ibu secara eksklusif
UU No.39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia	Pasal 52 ayat (2) hak anak adalah hak asasi manusia untuk kepentingannya hak anak itu diakui dan dilindungi oleh hukum bahkan sejak dalam kandungan
UU No.35 Tahun 2014 Tentang	Pasal 21 ayat (1) Negara, pemerintah, dan pemerintah daerah

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa bayi baru lahir sampai pada usia 6 bulan memiliki hak untuk diberikan ASI eksklusif oleh ibunya, dan pemerintah wajib memfasilitasi hak tersebut melalui kebijakan. Dalam PP No.33 Tahun 2012

Perubahan Atas UU No.23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak	berkewajiban dan bertanggung jawab menghormati pemenuhan hak anak tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan, jenis kelamin, etnik, budaya bahasa, status hukum, urutan kelahiran dan kondisi fisik dan atau mental
PP No.33 Tahun 2012 Tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif	Pasal 6 , setiap ibu yang melahirkan harus memberikan ASI eksklusif kepada bayi yang dilahirkannya.
Konvensi ILO No.183 Tahun 2000 Tentang Maternitas	Pasal 10 ayat (1) seorang perempuan harus diberi hak untuk satu atau lebih istirahat harian atau pengurangan jam kerja harian untuk menyusui anaknya

Sumber : data diolah Peneliti berdasarkan beberapa Peraturan-Perundang-undangan

Tentang Pemberian ASI Eksklusif, Pasal 1 nomor 2 dijelaskan bahwa ASI eksklusif adalah ASI yang diberikan kepada bayi sejak dilahirkan selama enam bulan tanpa menambahkan atau mengganti dengan makanan atau minuman lain. Pemberian

makanan terbaik berupa ASI dilanjutkan sampai pada anak berusia 2 tahun disertai makanan dan minuman pendamping.

Pentingnya pemberian ASI eksklusif dan berlakunya PP No.33 Tahun 2012 Tentang Pemberian ASI Eksklusif, menyebabkan Pemerintah Daerah di beberapa wilayah telah membuat dan menerapkan Perda yang mengatur hal yang sama. Adapun beberapa perda yang telah diberlakukan dapat dilihat berdasarkan tabel berikut ;

Tabel 1.4
Perda Tentang Pemberian ASI
Eksklusif di Beberapa Daerah di
Indonesia

WILAYAH	PERDA
Daerah Istimewa Aceh	Peraturan Gubernur Aceh No.49 Tahun 2016 Tentang Pemberian ASI Eksklusif
Kabupaten Jombang	Perda Kabupaten Jombang No.2 Tahun 2015 Tentang Pemberian ASI Eksklusif
Lampung	Perda Provinsi Lampung No.17 Tahun 2014 Tentang Pemberian ASI Eksklusif
Kabupaten Semarang	Perda Kabupaten Semarang No.5 Tahun 2014 Tentang Inisiasi Menyusu Dini dan Pemberian ASI Eksklusif
Kabupaten Bone	Perda Kabupaten Bone No.8 Tahun 2014 Tentang Inisiasi Menyusu Dini dan ASI Eksklusif

Sumber : data diolah Peneliti melalui berbagai sumber

Khusus pada Peraturan Gubernur Aceh No.49 Tahun 2016 Tentang pemberian ASI Eksklusif menambahkan ketentuan masa cuti melahirkan yang lebih lama bagi PNS dan pegawai honorer/kontrak yang dijelaskan pada Pasal 28, yaitu cuti melahirkan selama 20 hari sebelum waktu melahirkan dan 6 bulan setelah waktu melahirkan untuk pemberian ASI eksklusif. Sedangkan ketentuan cuti melahirkan bagi pekerja diatur pada Pasal 29, yang tidak mengatur jangka waktu secara khusus, namun jangka waktu cuti melahirkan didasarkan atas perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja. Perda tersebut adalah satu-satunya perda yang diberlakukan di Indonesia dengan masa cuti melahirkan paling lama bagi PNS dan tenaga honorer/ kontrak, dibandingkan perda yang lain maupun UU Ketenagakerjaan.

Pentingnya masa menyusui, utamanya sampai pada usia 6 bulan, merupakan pertimbangan untuk memperpanjang masa cuti ibu setelah melahirkan. Pada usia 3-5 tahun merupakan masa periode emas bagi tumbuh kembang dan kecerdasan anak, salah satunya dengan memberikan asupan makanan yang terbaik yaitu ASI. Bagaimanapun juga, seseorang dapat menjadi orang yang sukses dan

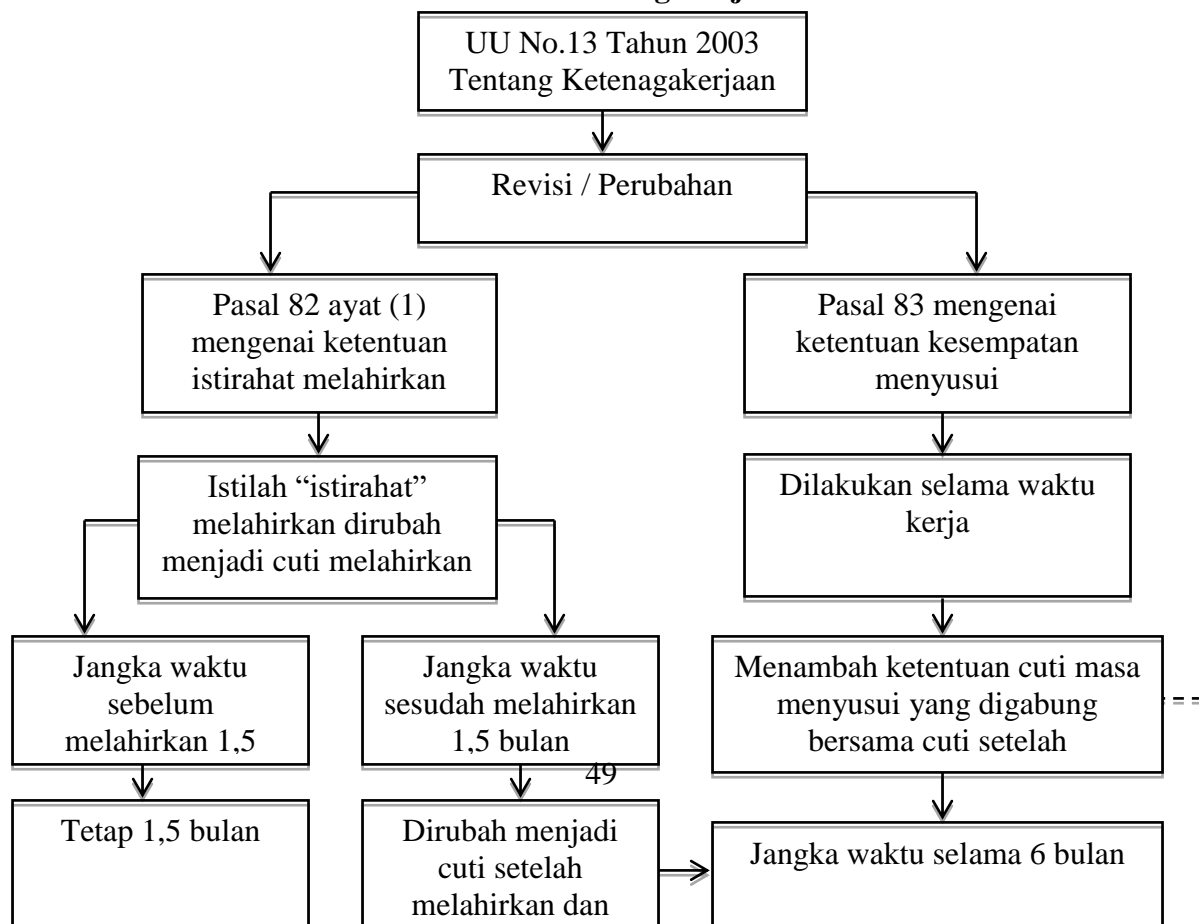
berhasil berkat peran orang tuanya terutama ibu, sehingga ibu sangat membawa pengaruh besar bagi keberhasilan anaknya. Tidak hanya itu, ibu juga harus diberikan cuti melahirkan dengan jangka waktu lebih lama lagi untuk melakukan pemulihan fisik dan mental *pasca* melahirkan, agar pada saatnya kembali bekerja ibu sudah benar-benar siap untuk bekerja secara optimal. Terlebih lagi, apabila masa istirahat hanya selama 1,5 bulan saja, maka umur bayi masih terlalu dini untuk ditinggal ibunya bekerja, sedangkan pada masa enam bulan pertama bayi sangat membutuhkan kasih

sayang ibu secara intensif. Perawatan bayi secara intensif terutama pemeliharaan kesehatannya sangat bermanfaat untuk mempersiapkan generasi yang sehat, cerdas dan berkualitas serta menurunkan angka kematian bayi.

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang telah dibahas, Penulis mengkaji bahwa ketentuan masa istirahat melahirkan dan masa menyusui bayi yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan harus dilakukan revisi. Adapun ketentuan revisi dapat dilihat berdasarkan gambar berikut :

Gambar 1.4

Hasil Kajian Revisi Ketentuan Masa Istirahat Melahirkan dan Masa Menyusui Anak dalam UU Ketenagakerjaan



Sumber : diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel tersebut diatas, maka Peneliti mengkaji bahwa UU Ketenagakerjaan harus dilakukan revisi pada ketentuan istirahat melahirkan dengan mengganti istilah cuti melahirkan, karena istilah istirahat dan cuti memiliki makna yang berbeda, sebagaimana telah dijabarkan pada pembahasan pertama. Kemudian, ketentuan istirahat sesudah melahirkan lebih tepat digabung dengan cuti menyusui dengan jangka waktu selama 6 bulan. Selama masa cuti melahirkan dan menyusui tersebut, pekerja perempuan tetap dapat menerima gaji penuh sebesar 100%.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, dapat disusun kesimpulan sebagai berikut:

1. Ketentuan masa istirahat melahirkan bagi Pekerja perempuan diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 82 ayat (1). Dalam ketentuan tersebut, jangka waktu istirahat melahirkan adalah 3 bulan, meliputi 1,5 bulan untuk masa istirahat sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan. Selanjutnya, UU Ketenagakerjaan tidak mengatur tentang cuti

menyusui, namun mengatur mengenai kesempatan menyusui selama waktu kerja yang diatur dalam Pasal 83. Penulis mengkaji bahwa jangka waktu sebelum melahirkan sudah tepat, namun jangka waktu sesudah melahirkan terlalu singkat, mengingat *pasca* melahirkan membutuhkan waktu panjang untuk pemulihan fisik, pemulihan mental, adaptasi merawat bayi dan masa menyusui. Pemerintah juga harus menambahkan ketentuan mengenai cuti selama masa menyusui, karena hak pekerja perempuan kurang terfasilitasi jika hanya diberikan ketentuan kesempatan menyusui selama waktu kerja.

2. Ketentuan istirahat melahirkan dan kesempatan menyusui anak yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan perlu dilakukan revisi dan pengkajian ulang. Peneliti menganalisa bahwa istilah istirahat melahirkan lebih tepat diganti menjadi cuti melahirkan, karena istilah istirahat dan cuti memiliki makna yang berbeda. Kemudian, jangka waktu istirahat melahirkan sudah tepat selama 1,5 bulan, sedangkan jangka waktu istirahat sesudah melahirkan lebih tepat jika digabungkan dengan menambahkan ketentuan cuti menyusui. Dengan demikian, cuti sesudah melahirkan dilanjutkan dengan cuti menyusui selama enam bulan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

Fariana, Andi, 2012. *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*,

Bekasi : Mitra Wacana Media

Husni, Lalu, 2015. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan-Edisi Revisi*, Jakarta : Rajawali Pers

Khakim, Abdul, 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : Citra Aditya

Bakti

Soedarjadi, 2008. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta : Pustaka Yustisia

Soekanto, Soerjono dan Sri Mahmudji, 2012. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Peraturan Perundang-undangan

UUD NKRI Tahun 1945

UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

UU No.36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan

UU No.39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

UU No.35 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas UU No.23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak

PP No.33 Tahun 2012 Tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif

Konvensi ILO No.183 Tahun 2000 Tentang Perlindungan Maternitas

Website

<https://id.wikipedia.org/wiki/Eklampsia>

<http://www.tabloid-nakita.com/read/655/pemulihan-organ-dalam-rahim>

http://repository.maranatha.edu/10855/3/0564067_Chapter1.PDF

<https://id.scribd.com/doc/129913632/baby-blues-docx>

<http://mommiesdaily.com/2013/10/11/dr-jack-newman-frcpc-cuti-3-bulan-terlalu-singkat/>

